

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, serta sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rosulullah Muhammad SAW.

Penyusunan skripsi dengan judul **“STRATEGI KEPALA INSTALASI RAWAT INAP DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM HAJI SURABAYA”** merupakan salah satu syarat guna mencapai Sarjana Sosial Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Publik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Sebagaimana diketahui bahwa penulisan Laporan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Administrasi Negara (SAP) bagi Mahasiswa / mahasiswi FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada Bapak Drs. Ananta Prathama, MSi selaku dosen pembimbing telah memberikan petunjuk, waktu, tenaga dan pikiran dalam pengerjaan Skripsi ini. Disamping itu penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada :

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada

1. Dra. Ec. Hj. Suparwati, MSi selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

2. Bapak Dr. Lukman Arif, MSi, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Ibu Dra. Diana Hertati, MSi, selaku Sekretaris program studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berguna bagi terselainya skripsi ini.
5. Bapak Dr.Sukanto,SpOG selaku Direktur Rumah sakit Umum Haji Surabaya yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian pada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
6. Drg.Ayu, Dr.Dita, Dr.Salim selaku Kepala Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Haji terima kasih banyak atas dukungan dan semangat yang diberikan bapak dan ibu, dalam meluangkan waktu untuk diwawancarai, meminjamkan buku dan data – data yang dibutuhkan penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
7. Kedua orang tuaku terutama ibu yang telah banyak memberikan dorongan baik secara moril maupun materiil. Serta dukungan Do’a.
8. Seluruh teman,sahabat, dan saudara seperjuangan ADPUB angkatan 2001.

9. Terima kasih sebanyak-banyaknya kepada **TIKA** yang telah memberikan motivasi dan membantu proses pengerjaan laporan skripsi ini, sampai aku bisa mendapatkan gelar Sarjana.

Penulis menyadari bahwa penulisan Laporan Skripsi ini jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari para pembaca merupakan masukan yang berharga bagi penulis. Dan harapan penulis semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Surabaya, Desember 2009

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|---------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 9 |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.3.2 Manfaat Penelitian | 9 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA..... | 11 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 11 |
| 2.2 Landasan Teori..... | 14 |
| 2.2.1 Motivasi | 14 |
| 2.2.1.1 Pengertian Motivasi | 14 |
| 2.2.1.2 Asas-asas , Alat-alat, Jenis-jenis Motivasi..... | 16 |
| 2.2.1.3 Metode, Model dan Proses..... | 17 |

| | |
|--|-----------|
| 2.2.1.4 Teori – Teori Motivasi | 20 |
| 2.2.1.5 Aspek dan Bentuk atau Pola Motivasi | 25 |
| 2.2.1.6 Kendala dan Faktor Pendukung Motivasi | 26 |
| 2.2.2 Kinerja..... | 27 |
| 2.2.2.1 Pengertian Kinerja..... | 27 |
| 2.2.2.2 Menentukan Tingkat Kinerja | 28 |
| 2.2.2.3 Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja | 29 |
| 2.2.2.4 Unsur-Unsur Yang Dinilai Dalam Kinerja | 34 |
| 2.2.2.5 Sifat-Sifat Yang Dinilai Dari Para Tenaga Kerja..... | 36 |
| 2.3 Kerangka Pikir | 39 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 40 |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 40 |
| 3.2 Fokus Penelitian | 41 |
| 3.3 Situs Penelitian | 44 |
| 3.4 Sumber Data | 44 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 45 |
| 3.6 Analisis Data | 48 |
| 3.7 Keabsahan Data..... | 51 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 52 |
| 4.1 Gambaran Objek | 52 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Haji Surabaya | 52 |
| 4.1.2 Lokasi Rumah Sakit Umum Haji Surabaya | 53 |
| 4.1.3 Tujuan | 54 |

| | |
|---|-----------|
| 4.1.4 Motto | 55 |
| 4.1.5 Visi dan Misi | 55 |
| 4.1.6 Struktur Organisasi | 55 |
| 4.1.7 Tugas dan Fungsi | 57 |
| 4.1.8 Karakteristik Pegawai | 62 |
| 4.2. Hasil Penelitian | 65 |
| 4.2.1 Dorongan Positif | 65 |
| 4.2.2 Disiplin Positif | 70 |
| 4.2.3 Bantuan Karyawan | 72 |
| 4.3. Pembahasan | 73 |
| 4.3.1 Dorongan Positif | 73 |
| 4.3.2 Disiplin Positif | 75 |
| 4.3.3 Bantuan Karyawan | 76 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 78 |
| 5.1 Kesimpulan | 78 |
| 5.2 Saran | 79 |
| DAFTAR PUSTAKA | 80 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1. Kerangka Berpikir | 39 |
| Gambar 2. Komponen–Komponen Analisa Data : Model Interaktif | 50 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 4.1 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Golongan | 63 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Pegawai Medis RSUD Haji Surabaya | 64 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin | 64 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Pegawai Yang Mendapatkan Penghargaan | 67 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Pegawai Yang Mendapatkan Sanksi | 69 |

ABSTRAKSI

KUKUH BAYU SANTOSO Strategi Kepala Instalasi Rawat Inap Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya.

Penelitian ini didasarkan pada fenomena yang terjadi di Rumah sakit Umum haji Surabaya masih terdapat pasien Instalasi Rawat Inap (IRNA) yang tidak mendapatkan pelayanan kamar untuk rawat inap sesuai dengan keinginan pasien. Namun pasien ditempatkan pada ruang inap yang secara nominal diluar batas kemampuan pasien.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sedang analisa data yang digunakan adalah analisa model interaktif. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data 1. Interview, 2. Observasi, 3. Catatan Lapangan. Fokus penelitian yang digunakan adalah strategi untuk meningkatkan kinerja perawat dengan dilihat dari 3 hal, yaitu Dorongan positif meliputi : lakukan audit kerja, tetapkan standar dan tujuan kerja, berikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerjanya, bagi karyawan pujian atau imbalan yang berkaitan langsung dengan kinerja. Disiplin positif meliputi : Perusahaan peduli dan akan tetap memperkerjakan karyawan selama dia berkomitmen untuk bekerja dengan baik. Bantuan karyawan meliputi : dukungan manajemen puncak, dukungan karyawan, kepemimpinan professional yang terampil, penilaian dan merevisi.

Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa dilihat dari dorongan positif sudah dilakukan dengan baik. Dorongan positif yang diberikan oleh Kepala Instalasi Rawat Inap terhadap perawat berdasarkan tupoksi direktur yaitu mengkoordinasi pengendalian terhadap pelaksanaan tugas rumah sakit yang telah ditetapkan dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dan diadakan penghargaan baik bersifat materiil serta penelitian terhadap kinerjanya.

Pada fokus kedua, yaitu disiplin positif yang dilihat dari sikap dan perilaku perawat tidak terlambat datang bekerja, bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan dan perawat juga diberi kebijakan untuk menindak lanjuti apabila pegawai melakukan kesalahan atau tidak disiplin.

Pada fokus ketiga, bantuan karyawan harus ditegakkan karena sangat membantu dalam melaksanakan kinerja dan menumbuhkan kreatifitas untuk mencapai tujuan organisasi dengan dukungan dari Kepala Instalasi Rawat Inap maupun antar pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah Sakit sebagai sarana upaya perbaikan kesehatan yang melaksanakan pelayanan kesehatan sekaligus sebagai lembaga pendidikan tenaga kesehatan dan penelitian, agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik serta dapat meningkatkan mutu pelayanan harus bisa bekerja sama antar pihak internal (individu-individu yang berada dalam organisasi) dan Rumah Sakit harus bisa bekerja sama dengan pihak eksternal (Instansi lain di wilayahnya instansi kesehatan maupun non kesehatan lainnya).

Rumah Sakit sangat memperhatikan sekali kinerja perawat dalam memberikan pelayanan terhadap pasien yaitu: melaksanakan tugas di unit pelayanan kesehatan yang mempunyai resiko tinggi, melaksanakan penanggulangan penyakit atau wabah, melaksanakan pertolongan persalinan normal dengan episiotomi, dan melaksanakan tugas siaga di sarana kesehatan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Rumah Sakit adalah suatu tempat yang memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, baik yang bersifat dasar, spesialisistik, maupun subspealistik. Selain itu, Rumah Sakit juga dapat digunakan sebagai lembaga pendidikan bagi tenaga profesi kesehatan.

Setiap organisasi tentunya mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Tujuan ini diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada. Rumah Sakit mempunyai tujuan melayani hampir seluruh penyakit umum, dan biasanya memiliki institusi perawatan darurat siaga 24 jam (ruang gawat darurat) untuk mengatasi bahaya dalam waktu secepatnya dan memberikan pertolongan pertama. Rumah Sakit biasanya merupakan fasilitas yang mudah ditemui disuatu negara, dengan kapasitas rawat inap cukup besar untuk perawatan intensif ataupun jangka panjang, Rumah sakit jenis ini juga dilengkapi dengan fasilitas bedah, bedah plastik, ruang bersalin, laboratorium, dan sebagainya. Tetapi kelengkapan fasilitas ini bisa saja bervariasi sesuai kemampuan penyelenggaranya. Siapapun yang mengelola akan mengelola berbagai tipe sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Istilah sumber daya manusia merujuk pada orang-orang di dalam organisasi. Arti penting upaya-upaya sumber daya manusia adalah bermuara dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang selalu ada di dalam setiap organisasi. Mereka membuat tujuan-tujuan, inovasi, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya setiap kemampuan manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa

lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Sedangkan definisi dari daya fisik merupakan kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang singkat dan pekerjaan yang lama, maupun ketahanannya menghadapi penyakit. Daya fisik sangat menunjang sekali terhadap perkembangan dari sumber daya manusia, karena menjadi faktor penentu bagi seseorang untuk mencapai cita-cita yang telah direncanakan oleh daya pikir. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang canggih dan modern tanpa peran aktif sumber daya manusia tidak akan berarti apa-apa. Dalam hal ini, manusia adalah orangnya, sedangkan sumber daya manusia adalah kemampuan totalitas daya pikir dan daya fisik yang terdapat pada seseorang.

Begitu juga dengan Rumah Sakit, mereka sangat memperhatikan sekali kinerja dari setiap sumber daya manusia yang mereka miliki terutama para Perawat pada ruangan Rawat Inap. Hal ini bertujuan untuk menjaga stabilitas dari operasional kegiatan Rumah Sakit. Karena daya saing dari organisasi-organisasi luar yang sejenis ataupun tidak sejenis selalu ingin meningkatkan dan mengembangkan segala hal yang berkaitan dengan organisasi yang menaungi mereka. Maka dari itu, untuk dapat bersaing dan tetap eksis maka diperlukan sumber daya manusia

yang handal yang dapat menjadi senjata atau kekuatan yang dapat menjaga stabilitas dari perkembangan organisasi. Kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja dari suatu organisasi. Dengan dasar inilah setiap organisasi seperti Rumah Sakit selalu bertindak selektif disetiap dalam memberikan pelayanan terhadap pasien.

Rumah Sakit Umum Haji Surabaya adalah salah satu Rumah Sakit Pemerintah, sebagaimana layaknya Rumah Sakit Umum Haji Surabaya, mempunyai tugas yang tidaklah mudah yang harus dilaksanakan oleh para pegawai sehingga untuk mencapai tujuan yang optimal diperlukan kehadiran seorang pemimpin dalam hal ini Kepala Instalasi Rawat Inap yang bertugas untuk bertanggung jawab terhadap segala aktifitas ruangan serta menyelenggarakan koordinasi dan pelaksanaan tugas terhadap karyawan bawahan dengan sebaik-baiknya, meminta pertanggung jawaban kepada karyawan bawahan akan tugas dan kewajiban yang telah diberikan dan dapat menyelesaikan setiap masalah secara kekeluargaan dan selalu menjaga hubungan yang harmonis. Kemampuan seorang pemimpin yang berkualitas dalam arti seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kecerdasan, pengetahuan yang selanjutnya dapat menumbuhkan dan meningkatkan kinerja para bawahan.

Adapun strategi-strategi yang digunakan kepala instalasi rawat inap dalam meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan pendapat Schuller dan Jarkson (1998 : 64), meliputi

1. Dorongan positif

Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan.

Dorongan positif yang diberikan oleh kepala instalasi rawat inap terhadap perawat berdasarkan tupoksi direktur yaitu : mengkoordinasi pengendalian terhadap pelaksanaan tugas rumah sakit yang telah ditetapkan dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dan diadakan penghargaan baik bersifat materiil dan imateriil serta penilaian terhadap kinerjanya.

2. Disiplin Positif

Program ini memberi tanggung jawab perilaku ditangan karyawan sendiri. Bagaimanapun, program ini memberitahukan karyawan bahwa perusahaan peduli dan akan tetap memperkerjakan karyawan selama ia berkomitmen untuk bekerja dengan baik.

Disiplin positif yang dilihat dari sikap dan perilaku perawat tidak terlambat datang bekerja, bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan dan perawat juga diberi kebijakan untuk menindak lanjuti apabila pegawai melakukan kesalahan atau tidak disiplin.

3. Bantuan Karyawan

Program bantuan karyawan mempunyai sifat – sifat berikut ini : dukungan manajemen puncak, dukungan karyawan atau serikat

pekerja,kerahasiaan,access yang mudah,pengurus serikat pekerja yang terlatih, jika berada dilingkungan serikat pekerja,asuransi,ketersediaan,banyak layanan untuk bantuan dan referensi,kepemimpinan professional yang terampil,adanya pemantauan,penilaian dan merevisi.

Pemimpin disini adalah memiliki sifat spesifik diperlukan bagi satu situasi khusus,sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktifitas dengan ciri – ciri karakteristik itu merupakan fungsi dari situasi tadi , jelasnya sifat – sifat utama dari kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima.

Dengan adanya strategi - strategi peningkatan kinerja maka diharapkan dalam pelaksanaan melaksanakan tugas kepala instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Surabaya dapat memberikan tugasnya dengan baik .Apabila peningkatan kinerja dilaksanakan dengan baik maka tujuan organisasi dapat tercapai,tetapi bila tidak dilakukan dengan sungguh – sungguh,maka tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Bantuan karyawan harus ditegakkan karena sangat membantu dalam melaksanakan kinerja dan menumbuhkan kreatifitas untuk mencapai tujuan organisasi dengan dukungan dari Kepala Instalasi Rawat Inap maupun antar pegawai.

Dalam hal ini, kepala dalam suatu organisasi dituntut adanya kemahiran untuk membaca situasi yang berkaitan dengan iklim kerja

dalam organisasi, dalam arti sanggup untuk mengetahui dan meyakinkan setiap anggota atau bawahannya dalam menyesuaikan cara berfikir dan bertindak dengan kepentingan mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan pemimpin dapat diukur dari keberhasilannya dalam memimpin para bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, terutama sekali pada kemampuannya menciptakan kondisi dimana kelompok bawahan sebagai totalitas dapat digerakkan sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dan apabila kepala tersebut diterapkan dalam kehidupan organisasi, pemimpin tersebut berusaha membangun dan mengembangkan iklim kerjanya yang harmonis diantara para bawahan dalam rangka mewujudkan suatu pelaksanaan kerja yang terarah pada pencapaian tujuan organisasi, maka orang tersebut perlu memikirkan tentang perilaku kepemimpinannya.

Dengan adanya kepemimpinan yang ada dalam suatu organisasi maka diharapkan suatu organisasi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang telah diharapkan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan juga sumber daya manusia yang dapat memahami dan menjalankan perintah yang diberikan oleh atasan dari organisasi tersebut. Untuk dapat memahami dan menjalankan perintah dari atasan maka juga dibutuhkan suatu kinerja yang sungguh-sungguh dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu agar seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya agar dapat memahami dan dapat menjalankan perintah dari

atasan. Dalam perilaku kepemimpinan tersebut mencerminkan adanya keseluruhan sikap yang diwujudkan melalui ucapan dan dilaksanakan sendiri secara konsekuen terhadap apa yang diucapkannya melalui perilaku kepemimpinannya tersebut diharapkan dapat mendorong, mengarahkan serta menggerakkan para bawahannya agar dengan kesadarannya sendiri senantiasa berusaha untuk mengembangkan kinerja yang didasari oleh inisiatif dan daya kreatifitasnya, sehingga dapat memacu para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan seorang dalam memotivasi pegawai merupakan hal yang sangat berhubungan erat dalam upaya peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan karena fungsi kepemimpinan berhubungan erat dengan motivasi pegawai yang terlibat dalam organisasi, sehingga kinerja yang ditunjukkan oleh setiap pegawai menjadi bagian penting dalam upayanya mensukseskan tujuan organisasi, fungsi kepemimpinan organisasi akan menjadi penentu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Schhuler dan Jarkson (1999 : 13) bahwa kepemimpinan secara positif akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam hal ini Kepala Instalasi Rawat Inap yang bertugas untuk bertanggung jawab terhadap segala aktifitas ruangan serta menyelenggarakan koordinasi dan pelaksanaan tugas terhadap karyawan bawahan dengan sebaik-baiknya, meminta pertanggung jawaban kepada

karyawan bawahan akan tugas dan kewajiban yang telah diberikan dan dapat menyelesaikan setiap masalah secara kekeluargaan dan selalu menjaga hubungan yang harmonis. Kemampuan seorang pemimpin yang berkualitas dalam arti seseorang pemimpin dituntut untuk memiliki kecerdasan, pengetahuan yang selanjutnya dapat menumbuhkan dan meningkatkan kinerja para bawahan.

Usaha pemberian motivasi kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerja yang baik jajaran perusahaan swasta pada umumnya dan perusahaan milik Pemerintah pada khususnya mutlak dilakukan kepada pegawai yang mempunyai loyalitas yang kepada organisasi atau instansi. Pada dasarnya tujuan instansi bukan saja mengharapkan pegawai-pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dengan kinerja yang tinggi untuk mencapai hasil yang optimal. Seperti halnya di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Haji Surabaya yang merupakan instansi yang bergerak di bidang kesehatan yaitu memberikan pelayanan kepada pasien. Pegawai di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Haji Surabaya pasti juga membutuhkan suatu motivasi dari pimpinan tugas meningkatkan kinerjanya karena melihat begitu banyaknya tugas yang harus diselesaikan dengan benar dan tepat waktu dalam menangani pelayanan kesehatan.

Didalam pemberian motivasi kerja di Rumah Sakit Umum haji Surabaya memberikan penghargaan pada pegawai yang memiliki prestasi

kerja yang baik dan tidak lupa memberikan insentif dan jaminan sosial kepada pegawainya karena hal tersebut tidak dapat diabaikan dalam mendorong kinerja pegawai.

Oleh karena itu permasalahan atau fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya berdasarkan pengamatan pendahuluan peneliti didapatkan fakta bahwa masih terdapat pasien Instalasi Rawat Inap (IRNA) yang tidak mendapatkan pelayanan sesuai dengan system yang ada. Hal ini dikarenakan karena motivasi kepala Instalasi Rawat Inap (IRNA) kurang mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai (perawat). Dengan adanya motivasi peningkatan kinerja maka diharapkan dalam pelaksanaan tugasnya kepala Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Haji Surabaya dapat memberikan tanggung jawab kepada perawat sehingga perawat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik didalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Apabila peningkatan kinerja dilaksanakan dengan baik maka tujuan didalam pelayanan dapat tercapai, tetapi apabila tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh atau tidak secara maksimal, maka tujuan peningkatan kinerja akan sulit tercapai didalam memotivasi kinerja perawat.

Sistem yang ada memungkinkan pasien mendapatkan pelayanan kamar untuk rawat inap sesuai dengan keinginan pasien. Namun pasien ditempatkan pada ruang rawat inap yang secara nominal di luar batas kemampuan pasien. Peneliti memandang bahwa fakta tersebut berada diluar system kinerja di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Rumah Sakit

Umum Haji Surabaya. Pegawai tersebut menyatakan bahwa hal tersebut telah melalui koordinasi dengan pasien bersangkutan, namun hal tersebut telah menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja pegawai di Instalasi Rawat Inap (IRNA) masih belum mengimplementasikan bentuk kebijakan Kepala Instalasi Rawat Inap melalui pelaksanaan strategi disiplin positif pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. (wawancara dengan Bapak Heru).

Dari uraian di atas maka hal ini mendorong penulis untuk mengkaji lebih mendalam tentang penelitian ini yang berjudul : “**Strategi Kepala Instalasi Rawat Inap Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya**”

1.2. Perumusan Masalah

Berangkat dari uraian yang telah dikemukakan diatas maka jelas apa yang ingin diharapkan dari peneliti ini yaitu ingin mengkaji motivasi kepala Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya, dimana pemimpin dalam kedudukan sebagai panutan dengan menggunakan strategi yang dapat meningkatkan kinerja pada pegawainya.

Sehubungan dengan hal tersebut maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana Strategi Kepala Instalasi Rawat Inap dalam meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya”.

1.3. Tujuan dan Manfaat penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah di atas, maka dapat ditentukan tujuan penelitiannya, yaitu : “Untuk mengetahui Strategi Kepala Instalasi Rawat Inap dalam meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya”.

1.3.2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai motivasi Kepala Instalasi Rawat Inap dalam meningkatkan kinerja perawat di Rumah sakit Umum Haji Surabaya.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menambah perbendaharaan referensi yang ada di perpustakaan sehingga bisa dimanfaatkan bagi pihak yang membutuhkan. Untuk mengembangkan wawasan serta sebagai informasi tambahan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang berkaitan dengan motivasi kepala Instalasi Rawat Inap dalam meningkatkan kinerja perawat.

c. Bagi Instasi (Rumah Sakit Umum Haji Surabaya)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada instansi tentang pentingnya motivasi kepala Instalasi Rawat Inap dalam meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya.